



응급실 간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도*

성 미 혜¹⁾ · 최 은 영²⁾

서 론

연구의 필요성

오늘날 심각한 간호사 부족현상은 세계적인 현상으로, 국내 간호사의 평균 이직율은 17.8%로 보건 및 복지 사업 종사자보다 7배나 높다(Kwon, 2009). 충분한 간호 인력의 확보는 보건의료서비스의 원활한 기능을 유지하는데 주요한 역할을 하므로, 간호 인력의 부족은 보건의료서비스의 질을 악화시키게 된다(Fris, Ekholm, & Hundrup, 2008).

응급실간호사는 의료대상자들과 가장 가까이에서 가장 많은 시간을 함께 보내고 있으며, 응급분야의 독특한 여러 건강전문인들이 같이 협동하여 응급관리가 이루어지면서 응급실 간호사의 역할이 병원의 의료서비스를 평가받는데 중요한 역할을 차지하고 있다(Kim, 2005).

현재 응급실간호사의 이직률에 대한 정확한 통계는 이루어지지 않았으나 응급환자 수의 증가추세, 응급환자의 종합병원 선호경향, 응급처치 후 입원실 부족으로 인한 입원대기 환자의 증가, 비 응급 환자의 응급실 이용 증가 등의 응급실 과밀화 현상으로 응급실간호사의 업무량은 매우 과중한 상황이다(Kim et al., 2006). 이러한 과중한 업무량으로 응급실간호사는 환자를 간호하면서 갈등이 커지고 의욕상실로 인해 이직하기를 원하게 된다(Kim, 2007). 간호 인력의 부족이 보건의료시스템의 위기를 초래하고, 많은 경력간호사가 임상을 떠나고 있다는 것(Wynd, 2003)을 볼 때, 응급실에서의 우수한 간호

인력이 이직하지 않고 오랜 기간 재직할 수 있게 하는 관리 전략이 필요한 시점이라 할 수 있다.

최근 보건의료의 핵심이 보다 사업지향적인 모델로 빠르게 이동하면서 과거 어느 때보다 간호사의 전문직 자아개념이 필요한 환경을 만들어가고 있다(Kwon, Chu, & Kim, 2009). 전문직 자아개념은 직업 의식적인 견해로, 전문적 교육을 받는 동안 형성되기 시작하고 실무경력을 통해 지속적으로 발달하는 속성이 있다. 간호사들이 긍정적이고 확고한 전문직 자아개념을 갖고 있을 때 의료현장의 다양한 전문인과 조화를 이루며 양질의 간호제공과 효율적인 간호업무를 수행할 수 있다(Kwon & Yeun, 2007).

선행연구들(Hampton & Hampton, 2004; Kwon et al., 2009; Kwon, Ko, Kim, & Kim, 2010)을 통해 간호사의 전문직 자아개념은 간호사의 간호수행능력에 긍정적인 영향을 미치고 이직의도는 낮추는 대신 재직의도는 높이는 주요한 요인으로 확인되었다. 따라서, 응급실 간호사의 전문직 자아개념은 응급실 간호사의 간호수행능력을 향상시키고 재직의도를 높여 결과적으로 이직을 억제함으로써 질적으로 우수한 간호성과를 달성할 것으로 예측할 수 있다.

이직률이 적정 수준을 벗어나면 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 가져오며 효과적인 간호활동을 할 수 없어 또 다른 간호사의 이직 조건을 형성하게 된다(Kim, 2008). 또한 낮은 재직의도는 계속적인 신규간호사를 채용해야 하는 문제를 발생시키고 이러한 문제가 지속된다면 간호 관리와 간호시간의 부조화를 초래하게 된다(Cowin, 2002; Winter-Collins &

주요어 : 전문직 자아개념, 간호수행, 재직의도

* 본 논문은 2011년도 인제대학교 학술연구조성비 보조에 의한 것임

1) 건강과학연구소, 인제대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: nursmh@inje.ac.kr)

2) 온병원 간호사

접수일: 2012년 3월 5일 1차 수정일: 2012년 3월 26일 2차 수정일: 2012년 4월 3일 게재확정일: 2012년 4월 17일

McDaniel, 2000).

지금까지 간호사의 이직의도에 대한 연구는 꾸준히 이루어져 왔지만, 간호사가 현재 간호직무에 머무르려는 재직의도에 대한 연구는 미미한 수준이다. 그러나 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화할 때 유능한 간호사의 보유가 증가하며 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄이고 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다는 점에서 재직의도는 이직의도 이상으로 중요하다(Kim, 2008). 또한, 이미 이루어진 재직의도에 대한 연구(Kim, 2008; Kwon et al., 2009; Kwon et al., 2010)는 임상간호사나 정신보건간호사에 중점을 두고 이루어졌으며 응급실 간호사를 대상으로 이들에 변수의 관계를 검증한 연구는 거의 없다. 임상간호사의 전문직 자아개념이 물리적·심리사회적·인적 업무환경에 의해 긍정적이든 부정적이든 영향을 받아 간호사의 간호업무수행, 이직 등 다양한 간호성과 변수와 관계가 있다는 것을 볼 때(Kwon et al., 2009), 응급실 간호업무가 다른 병동과는 구별되는 특수한 분야이므로 응급실 간호사들이 숙련된 간호전문가로서 간호의 효율적인 간호수행을 위해서는 이들의 전문직 자아개념과 간호수행능력과 재직의도를 확인함은 물론 이들 변인들의 관계를 파악할 필요가 있다고 본다. 이에 본 연구는 응급실간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도의 관계를 파악하고, 응급실간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 규명함으로써 간호의 질적 향상과 간호 전문직 발전에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 응급실간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도의 관계를 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 응급실간호사의 일반적 특성을 확인한다.
- 응급실간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도를 확인한다.
- 응급실간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도를 확인한다.
- 응급실간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도의 상관관계를 확인한다.
- 응급실간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

용어 정의

● 전문직 자아개념

전문직 간호사로서의 자아의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말하는 것(Arthur, 1990)으로, 본 연구에서는 Arthur (1990)가 개발한 전문직 자아개념 도구를 Choi와 Kim (2000)

이 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

● 간호수행능력

간호직무상으로 충분한 지식과 판단력, 기술, 강점을 보유하고 있는 특성 또는 상태(Hwang, 1998)로, 본 연구에서는 Schwirian (1978)이 개발한 간호수행능력 측정도구(Six Dimension Scale of Nursing Performance)를 Hwang (1998)이 번안한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

● 재직의도

간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 간호직무에 머무르려는 의도(Cowin, 2002)로, 본 연구에서는 Cowin (2002)이 개발한 Nurses' Retention Index(NRI)를 Kim (2006)이 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 응급실간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 부산광역시 소재 5개, 김해시 소재 5개 등 총 10개 병원의 응급실에 근무하는 간호사를 전수조사한 후 G power (Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996) 검증을 통해 표본수를 산출하였다. 표본 수는 분석하고자 하는 3개의 변수(전문직 자아개념, 간호수행능력, 재직의도)에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간크기의 효과 0.25, 검정력을 95%로 계산했을 때 164명이 결정되었는데 탈락률을 고려하여 220명을 대상으로 하였다.

연구 도구

● 전문직 자아개념

Arthur (1990)가 간호사의 전문직 자아개념을 측정하기 위해 개발한 도구를 Choi와 Kim (2000)이 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 전문직 실무 16문항(지도력 4문항, 기술 5문항, 융통성 7문항), 만족감 7문항, 의사소통 4문항 등 총 27문항으로 구성되어 있다. Likert 4점 척도로써 “그렇다” 4점에서 “그렇지 않다” 1점까지 점수를 부여하였으며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 도구개발당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.85$ 이었고 Choi와 Kim (2000)의 연구에서

신뢰도는 .77이었다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

● 간호수행능력

Schwirian (1978)이 개발한 Six dimension Scale of Nursing Performance (6-D Scale)를 Hwang (1998)이 번안하여 사용한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 52문항의 6가지의 하부영역으로 구성되었는데, 즉 지도력 5문항, 위기관호 7문항, 교육/협력 11문항, 계획/평가 7문항, 대인관계/의사소통 12문항, 전문적 발전 10문항 등이다. 이 도구는 Likert 4점 척도로서 “매우 잘 못한다” 1점에서 “매우 잘한다” 4점까지 점수를 부여하였으며, 점수가 높을수록 간호수행능력이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.84\sim.97$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.95$ 였다.

● 재직의도

Cowin (2002)이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim (2006)이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 6문항으로 구성되었으며, Likert 8점 척도로서 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 8점까지 점수를 부여하였으며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.97$ 이었으며, Kim (2006)의 연구에서 신뢰도는 .88이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.89$ 였다.

자료 수집 방법

자료 수집기간은 2010년 10월 1일부터 11월 30일까지였다. 자료수집은 부산광역시와 김해시에 소재한 300-800병상 규모의 10개 병원 응급실에 근무하는 간호사 전체를 대상으로 설문지를 사용하여 수집하였다. 자료수집 시 먼저 해당 병원 간호부나 응급실 수간호사에게 연구의 목적을 설명하고 자료수집에 대한 허락을 구하였다. 윤리적 측면에 대한 고려를 위하여 설문지 배부 전 연구목적을 설명하고 연구대상자가 자발적으로 연구 참여에 동의하였으며, 원하지 않을 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있음에 대해 설명하였다. 그 후 대상자에게 연구 참여에 대한 서면동의서를 받았다. 설문지는 직접 방문 또는 해당 병동에 우편으로 배부한 후 회수하였으며, 배부된 설문지 220부 중 205부가 회수(93.2%) 되었으나 불완전하게 응답한 5부를 제외한 총 200부를 최종 분석에 이용하였다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0프로그램을 이용하여 분석하

였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였으며 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 t-test, ANOVA로, 사후검정은 Scheffe' test로 분석하였다. 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도와 관계는 Pearson correlation coefficient를 산출하였다. 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression을 실시하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성 중 성별은 여성이 85.0%로 남성 15.0%보다 많았으며, 연령은 26-29세가 51.5%로 가장 많았고 평균연령은 26.9세였다. 결혼 상태는 미혼이 90.5%로 대다수를 나타냈으며, 종교는 없는 경우 57.5%였다. 학력은 3년제 대학 졸업자가 65.5%로 과반수이상을 나타냈고, 총 임상경력 은 1-3년 미만이 34.0%로 가장 많았으며 응급실 경력은 1-3년미만이 39.0%로 가장 많았다. 현 직위는 일반간호사가 97.5%로 대부분이었으며 근무빈은 3교대가 98.0%로 대부분이 교대근무자였다. 밤 근무 횟수는 7-8회가 48.5%로 가장 많았으며, 급여수준은 200-220만원이 56.5%로 과반수이상이었다. 이직경험은 없는 경우가 58.5%였으며 병상 수는 300-500병상 미만이 98.5%로 대부분이었고 간호직에 대한 만족도는 65.5%가 보통이라고 응답하였다<Table 1>.

대상자의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도

대상자의 전문직 자아개념은 총 4점 만점에 평균 평점이 2.56 (0.27)점이었고, 하위영역별로는 전문직 실무의 평균 평점은 2.60 (0.36)점, 만족도의 평균평점은 2.34 (0.42)점, 의사소통은 평균 평점이 2.74 (0.32)점이었다. 간호수행능력은 총 4점 만점에 평균평점이 2.70 (0.31)점이었고, 하위영역별로는 지도력이 2.73 (0.37)점, 위기관호 2.75(±0.37)점, 교육/협력 2.61 (0.38)점, 계획/평가 2.62 (0.37)점, 대인관계/의사소통 2.81 (0.30)점, 전문적 발전 2.71 (0.38)점이었다. 재직의도는 총 8점 만점에 평균 평점이 4.87 (1.48)점이었다<Table 2>.

일반적 특성에 따른 재직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 재직 의도는 응급실 경력 (F=4.44, $p=.013$), 급여수준(F=15.01, $p<.001$), 간호직 만족도 (F=8.43, $p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Table 1. Differences in Retention Intention by General Characteristics

(N=200)

Variables	Categories	n	%	Intention of retention		
				M(SD)	t or F	p
Gender	Male	30	15.0	5.19(1.69)	1.26	.207
	Female	170	85.0	4.82(1.44)		
Age in years	≤25	66	33.0	4.79(1.46)	.21	.804
	26-29	103	51.5	4.88(1.47)		
	≥30	31	15.5	5.01(1.64)		
Marital status	Married	19	9.5	5.28(1.38)	1.24	.216
	Unmarried	181	90.5	4.83(1.49)		
Religion	Yes	85	42.5	4.99(1.53)	.95	.343
	No	115	57.5	4.79(1.45)		
Education level	3-year nursing college	131	65.5	4.79(1.50)	1.15	.318
	4-year nursing college	51	25.5	5.14(1.39)		
	BSN course	18	9.0	4.70(1.65)		
Length of total career (years)	≤1	44	22.0	4.59(1.59)	1.95	.122
	<1-3	68	34.0	4.69(1.39)		
	<3-6	50	25.0	5.10(1.40)		
	>6	38	19.0	5.22(1.58)		
Length of ER career (years)	<1 a	68	34.0	4.86(1.53)	4.44	.013
	1-3 b	78	39.0	4.56(1.49)		
	>3 c	54	27.0	5.33(1.31)		
Current position	Staff nurse	195	97.5	4.85(1.48)	-1.40	.161
	Charge nurse	5	2.5	5.80(1.44)		
Duty pattern	Three shift	196	98.0	4.85(1.48)	-1.41	.159
	Day shift only	4	2.0	5.91(1.44)		
Number of night duties/month	≤6	39	19.5	5.21(1.43)	1.45	.237
	7-8	97	48.5	4.85(1.37)		
	≥9	64	32.0	4.70(1.66)		
Average income (10,000won)	<200 a	64	32.0	4.31(1.45)	15.01	p<.001
	200-220 b	113	56.5	4.93(1.41)		
	≥221 c	23	11.5	6.15(1.05)		
Experience of turnover	Yes	83	41.5	5.06(1.55)	1.46	.144
	No	117	58.5	4.74(1.43)		
Number of times on night duty/month	<300-500	197	98.5	4.86(1.49)	-9.24	.357
	500-800	3	1.5	5.66(0.44)		
Satisfaction with nursing	Satisfaction a	22	11.0	5.96(1.25)	8.43	p<.001
	Average b	131	65.5	4.85(1.48)		
	Dissatisfaction c	47	23.5	4.44(1.36)		

Table 2. Degree of Professional Self-Concept, Nursing Performance and Retention Intention

Variables	M ± SD	Maximum	Minimum	Range
Professional self-concept	2.56±0.27	3.62	1.98	1-4
Professional practice	2.60±0.36	3.83	1.81	
Satisfaction	2.34±0.42	3.88	1.25	
Communication	2.74±0.32	4.00	2.00	
Nursing performance	2.70±0.31	3.60	1.89	1-4
Leadership	2.73±0.37	3.80	2.00	
Critical care	2.75±0.37	3.71	1.86	
Teaching/collaboration	2.61±0.38	4.45	1.18	
Planning/evaluation	2.62±0.37	3.71	1.29	
Interpersonal relationship/communication	2.81±0.30	3.92	2.08	
Professional development	2.71±0.38	3.90	1.50	1-8
Retention intention	4.87±1.48	8.00	1.17	

Scheffe' test로 사후 검증한 결과, 응급실 경력이 3년 보다 많은 경우 1-3년인 경우보다 재직의도가 높았으며, 급여수준이 221만원 이상인 경우 200만원 미만이나 200-220만원인 경우보다 재직의도가 높았다. 간호직에 대한 만족도는 간호직에 만족하는 경우가 보통이나 불만족스러운 경우보다 재직의도가 높았다<Table 1>.

전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도 간의 상관관계

전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도간의 상관관계를 분석한 결과, 전문직 자아개념과 간호수행능력($r=.589, p<.001$), 전문직 자아개념과 재직의도($r=.599, p<.001$), 간호수행능력과 재직의도($r=.524, p<.001$)는 순 상관관계를 보였다<Table 3>.

재직의도에 영향을 미치는 요인

재직의도에 대한 예측변인을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 사용하기 전에 독립변수(응급실 경력, 급여수준, 간호직에 대한 만족도, 전문직 자아개념, 간호수행능력)들 간의 상관성을 분석한 결과 상관계수가 0에서 .452로 모두 .8미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없었으므로(Munro, 2000), 모두 변수를 다중회귀분석에 투입하여 분석하였다. 응급실간호사의 재직의도를 설명하는 변수는 전문직 자아개념이 35.5%의 설명력을 보였으며 급여수준과 간호수행능력을 포함하여 전체 설명력은 43.0%로 전문직 자아개념이 가장 영향력이 많은 것으로 나타났다<Table 4>.

논 의

본 연구는 응급실간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도간의 관계를 파악하고 대상자의 전문직

Table 3. Correlation between Professional Self-Concept, Nursing Performance and Retention Intention (N=200)

	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	C
Professional self-concept	1.000											
Professional self-concept	.806 (<.001)	1.000										
Satisfaction	.844 (<.001)	.611 (<.001)	1.000									
Communication	.510 (<.001)	.106 (.136)	.128 (.070)	1.000								
Nursing performance	.589 (<.001)	.680 (<.001)	.435 (<.001)	.151 (.033)	1.000							
Leadership	.523 (<.001)	.603 (<.001)	.362 (<.001)	.167 (.018)	.838 (<.001)	1.000						
Critical care	.484 (<.001)	.620 (<.001)	.313 (<.001)	.114 (.109)	.892 (<.001)	.734 (<.001)	1.000					
Teaching /collaboration	.514 (<.001)	.555 (<.001)	.414 (<.001)	.130 (.066)	.860 (<.001)	.672 (<.001)	.701 (<.001)	1.000				
Planning /evaluation	.458 (<.001)	.548 (<.001)	.342 (<.001)	.085 (.208)	.810 (<.001)	.539 (<.001)	.687 (<.001)	.667 (<.001)	1.000			
Interpersonal relationship /communication	.571 (<.001)	.617 (<.001)	.444 (<.001)	.164 (.020)	.902 (<.001)	.737 (<.001)	.784 (<.001)	.724 (<.001)	.666 (<.001)	1.000		
Professional development	.482 (<.001)	.551 (<.001)	.366 (<.001)	.116 (.101)	.835 (<.001)	.621 (<.001)	.676 (<.001)	.641 (<.001)	.590 (<.001)	.757 (<.001)	1.000	
Intention of retention	.599 (<.001)	.595 (<.001)	.549 (<.001)	.121 (.088)	.524 (<.001)	.462 (<.001)	.487 (<.001)	.410 (<.001)	.424 (<.001)	.496 (<.001)	.417 (<.001)	1.000

Professional self-concept

A: Professional self-concept

A1: Satisfaction A2: Communication A3: Professional practice

B: Nursing performance

B1: Leadership B2: Critical care B3: Teaching/collaboration B4: Planning/evaluation

B5: Interpersonal relationship/communication

B6: Professional development

C: Intention of retention

Table 4. Stepwise Multiple Regression of Independent Variables on Retention Intention

(N=200)

Predictors	B	SE	t	p	Adjusted R ²	F	p
Constant	-4.70	.81	-5.79	<.001		50.94	<.001
Professional self-concept	2.30	.36	6.39	<.001	.355		
Average income	.46	.19	3.48	.001	.402		
Nursing performance	1.04	.32	3.26	.001	.430		

자아개념은 이들의 재직의도에 미치는 영향요인을 확인하고자 시도되었다.

본 연구에서 대상자의 전문직 자아개념은 총 4점 만점에 평균평점이 2.5 (0.27)점으로, 응급실간호사를 대상으로 한 Sung과 Oh (2011)의 연구에서 2.5점으로 나온 결과와 중환자실 간호사를 대상으로 한 Jung (2007)의 연구에서 2.5점으로 나타난 결과와 일치하였다. 그러나 정신보건간호사를 대상으로 한 Seo (2002)의 연구에서 2.88점으로 나온 결과보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 우리나라의 경우 권역응급의료센터, 전문응급의료센터 지정기준 중 인력기준에 의사, 간호사, 응급구조사의 수는 명시되어 있으나 구체적인 업무 범위나 능력 수준에 대해서는 기술되어 있지 않은 실정(Kim et al., 2006)과 관련이 있다고 본다. 또한 전문직 자아개념의 발달은 간호전문직의 교육, 실무, 연구와 관련된 상호작용에서 일어나는 자아 전환의 과정(Park, 2004)으로, 정신보건간호사는 1년의 수련과정을 통해 정신 보건 관련 이론(150시간)과 실무(850시간) 교육을 받아야 하는데(Seo, 2002), 이러한 전공 관련 교육이 이들의 전문직 자아개념을 높이는 요소로 작용한 것으로 사료된다. 또한, 우리나라는 2003년 응급전문간호사 제도가 법제화된 후, 2007년까지 배출된 응급전문간호사는 87명(Lee, 2008)으로, 아직 응급전문간호사 과정을 밟은 간호사보다는 일반 간호사가 대부분이므로 상대적으로 전문직 자아개념이 낮게 나타났다고 생각된다. 따라서, 응급실간호사의 전문직 자아개념을 향상시키기 위해서는 간호전문직에 대한 이해를 높임은 물론 응급실간호사의 업무규정이 명확히 마련되어야 할 것이다. 또한, 응급실간호사의 전문직 자아개념 향상을 위해 보다 많은 응급전문간호사의 배출을 위한 제도적 뒷받침이 필요하다고 본다. 응급실간호사의 전문직 자아개념은 정신보건간호사보다 낮게 평가되었는데, 응급실간호사의 전문직 자아개념은 자신의 간호수행능력을 효율적으로 향상시킴으로써 환자에게 양질의 간호를 제공하고, 자신의 간호직에 대한 올바른 신념과 태도형성 및 전문 직업인으로서의 확고한 지위를 확립시키기 때문에, 이들의 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 전략이 필요하다. 또한 전문직 자아개념의 하위영역 중 가장 높은 점수를 나타낸 영역은 의사소통(2.7)이었는데, 이는 정신보건간호사를 대상으로 한 Seo (2002)의 연구에서 전문직 실무영역(2.9)이 높게 나타난 것과는 상이한

결과이다. 이러한 결과는 Sung과 Oh (2011)의 연구에서 지적한대로 지방의 경우 수련의가 없는 병원이 많기 때문에 응급실간호사가 업무규정외의 다른 업무까지도 해야 하는 실정과 관련이 있다고 본다.

대상자의 간호수행능력은 총 4점 만점에 평균평점이 2.7 (0.31)점으로, 임상간호사를 대상으로 한 Sung과 Eum (2009)의 연구에서 2.7점으로 나온 결과와 일치하였다. 간호수행능력의 하위영역 중 가장 높은 점수를 나타낸 영역은 대인관계/의사소통(2.8), 위기간호(2.7) 순으로 높게 나타났는데, 이는 임상간호사를 대상으로 한 Sung과 Eum (2009)의 연구에서 대인관계/의사소통(2.8), 전문적 발전(2.7)순으로 높게 나타난 결과와 유사한 것이지만, 정신간호사를 대상으로 한 Kwon 등 (2010)의 연구에서 위기간호가 가장 낮게 나타난 결과와는 상이한 것이다. 이러한 결과의 차이는 응급실간호사는 전문적이고 체계적인 사정과 분석으로 대상자의 문제를 빠르게 발견하고 우선순위에 따라 신속히 문제를 해결할 수 있어야 하기 때문에 대인관계/의사소통과 위기간호와 관련된 간호수행능을 더 많이 하는 것이라 판단된다.

본 연구에서 대상자의 간호수행능력을 측정하기 위해 사용한 도구는 Schwirian (1978)이 개발한 것으로 Hwang (1998), Kim (2008), Kwon 등(2009)의 연구에서 사용하였으며, 사용과정에서 문제는 없었으나 1970년대 개발된 도구이므로 시대 상황에 맞게 수정될 필요가 있다고 본다. 또한 간호수행능력은 간호업무 특성 외에 병원의 특성이나 간호사 개인의 특성에 따라 영향을 받을 수 있을 것으로 사료되지만 본 연구에서는 대부분의 대상 병원이 300-500병상으로 병원의 특성에 따른 제 영향을 밝히지 못한 제한점이 있으므로, 향후 연구에서는 이러한 특성 등을 반영한 활발한 연구가 진행될 필요가 있다고 본다.

대상자의 재직의도는 총 8점 만점에 평균평점이 4.8 (1.48)점으로, 임상간호사를 대상으로 한 Kwon 등(2009), Kim (2008)의 연구에서 각각 4.78점, 4.77점으로 나온 결과와 일치하였다. 그러나 정신간호사를 대상으로 한 Kwon 등(2010)의 연구에서 6.4점으로 나온 결과보다 낮은 점수이다. 응급실간호사의 재직의도가 정신간호사보다 낮은 결과는 응급실간호사의 과중한 업무로 인한 업무 기피현상과 관련이 있다고 본다. 따라서 응급환자의 특성과 응급관리를 제공할 때 특수한 지

식과 기술이 필요하다는 점을 고려할 때, 점점 증가하는 응급 의료 수요를 적절하게 해소하고 부족한 전문 인력의 공급을 위해서 응급전문 간호사를 양성하고 배치하는 등의 전략이 필요하다고 본다.

대상자의 재직의도는 응급실 경력, 급여수준, 간호직에 대한 만족도에서 유의한 차이를 보여, 임상간호사를 대상으로 한 Kim (2008)의 연구에서 학력, 경력, 근무부서에서 유의한 차이를 나타낸 결과와 정신간호사를 대상으로 한 Kwon 등 (2010)의 연구에서 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 자격증, 이직경험에서 유의한 차이를 나타낸 결과와 부분적으로 일치하였다.

Kim (2008)은 연구결과에서 건강검진센터에 근무하는 간호사가 중환자실에 근무하는 간호사보다 재직의도가 높게 나타났다고 하면서 이는 근무환경에 따라 재직의도에 차이가 있는 것을 의미한다고 하였다. 본 연구에서 응급실 경력이 많고 급여수준이 높은 경우와 간호직에 대한 만족도가 높은 경우에 재직의도가 높게 나타났는데, 이러한 결과는 간호사가 자신의 업무를 조절할 수 있느냐 하는 것이 재직에 영향을 미친다는 보고(Hart, 2005)와 간호사로서의 경력은 간호사로서 직장에 남을 가능성과 순 상관관계가 있다(Doiron & Jones, 2006)는 것과 일맥상통한 것이라 할 수 있다. 따라서, 병원관리자는 응급실의 경력간호사의 간호직에 대한 만족도를 높이기 위해 이들이 적정 업무를 담당하고 합리적인 급여를 받을 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서 전문직 자아개념과 간호수행능력, 재직의도는 서로 유의한 순 상관관계를 나타냈는데, 이는 정신간호사를 대상으로 한 Kwon 등(2010)의 연구결과와 임상간호사를 대상으로 한 Hampton과 Hampton (2004), Wynd (2003)의 연구결과와 일치하는 것이다. 이러한 결과는 응급실간호사의 전문직 자아개념을 긍정적으로 향상시킨다면 이들의 간호수행능력은 물론 재직의도를 높이고, 궁극적으로는 환자에게는 질적인 간호를 제공할 수 있고 응급실간호사에게는 간호전문직관의 확립과 함께 재직의도를 높일 수 있음을 암시하는 것이라 할 수 있다.

본 연구에서 일반적 특성 중 재직의도에 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수들(응급실경력, 급여수준, 간호직에 대한 만족도)과 전문직 자아개념, 간호수행능력을 다중회귀분석을 시행한 결과 43.0% 정도 설명력을 나타내었다. 그 중 가장 유의한 예측변수는 전문직 자아개념으로 나타났다. 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 Kwon 등(2009)의 연구결과와 일치하는 것으로, 응급실간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 이들의 전문직 자아개념을 향상시킬 필요가 있다고 본다. 따라서, 응급실간호사의 전문직 자아개념 확립과 전문가로서의 권한 확대를 위해서 이들이 병원 응급간호사회나 협회 및

학회와 같은 전문가 집단에 참여하여 전문가로서의 이익을 추구하고 정체성을 확립하는 것이 필요하다(Kwon, et. al., 2010)고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 응급실간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도를 파악하고 이들의 관계를 규명하고 이들의 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이다. 응급실간호사의 전문직 자아개념이 간호수행능력과 재직의도와 유의한 상관관계를 보여 전문직 자아개념이 높을수록 간호수행능력과 재직의도가 높은 것으로 파악되었다. 따라서 응급실간호사의 간호수행능력을 향상시키고 재직의도를 높이기 위해서는 이들의 전문직 자아개념을 배양하고 향상시키는 전략이 필요하다. 간호전문직의 발전은 시대의 요구 뿐 아니라 간호사의 전문직 자아개념에 의해서 결정되므로 응급실간호사가 자신의 직업에 대한 소명의식을 함양할 수 있도록 전문직 자아개념을 향상을 위한 교육프로그램 개발 및 적용이 필요하다고 본다.

응급실간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념과 급여수준 및 간호수행능력 등의 요인이 파악되었으므로, 이들의 재직의도를 향상시키기 위해서는 응급실간호사의 전문직 자아개념을 높여줌과 동시에 경력자들을 위한 적정 수준의 급여 제공 등의 지지체계가 필요하다고 본다. 아울러 응급실간호사들이 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있도록 관련 협회의 등록은 물론 활발한 학회활동을 할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 응급실간호사의 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있는 교육프로그램을 개발하여 그 효과를 검증할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 고려하지 못한 응급실간호사들이 근무하는 병원의 특성과 개인적 특성을 포함한 반복연구를 제안한다.

References

- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses*. Unpublished master's thesis, University of Newcastle, Australia.
- Choi, E. Y., & Kim, G. H. (2000). A study on the professional self concept, self efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 12, 345-355.
- Cowin, L. S. (2002). Effects on nurses' job satisfaction on retention. *Journal of Nursing Administration*, 32, 282-291.
- Doiron, D., & Jones, G. (2006). Nurses' retention and hospital

- characteristics in New South Wales. *The Economic Record*, 82(256), 11-29.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 28, 1-11.
- Friis, K., Ekholm, O., & Hundrop, Y. A. (2008). The relationship between lifestyle, working environment, socio-demographic factors and expulsion from the labour market due to disability pension among nurses. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22, 241-248.
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: the case of certified nurse-midwives. *Journal of Business Research*, 57, 1042-1053.
- Hart, S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *The Journal of Nursing Scholarship*, 37, 173-177.
- Hwang, J. W. (1998). *A study on the relationships between critical thinking disposition and professional nursing competence*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, B. J., Lee, E. N., Kang, K. H., Kim, S. S., Kim, S. A., & Sung, Y. H. (2006). A study of job analysis of the emergency room nurse. *Clinical Nursing Research*, 12(1), 81-95.
- Kim, H. J. (2005). *Analysis of nursing performance of emergency nurses in a general hospitals*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. R. (2007). *Influential factors on turnover intention of nurses: the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention if retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kwon, J. A. (2009). *Clinical nurses' working environment and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 182-192.
- Kwon, K. J., Ko, K. H., Kim, K. W., & Kim, J. A. (2010). The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16, 229-239.
- Kwon, Y. M., & Yeun, E. J. (2007). A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13, 285-292.
- Lee, W. S. (2008). *A study of job performance of emergency nurse practitioners*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Munro, B. H. (2000). *Regression*. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Park, S. Y. (2004). The effective of value clarification training (VCT) on nurses' professional self-concept, job motivation and job satisfaction. *The Journal of Kyungpook Nursing Science*, 8(1), 31-42.
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurses: a multidimensional approach. *Nursing Research*, 27, 347-351.
- Seo, D. H. (2002). *The professional self-concept and job satisfaction of psychiatric mental health nurses and general psychiatric nurses*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwang-ju.
- Sung, M. H., & Eum, O. B. (2009). Relationships between critical thinking disposition, professional nursing competence and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 26-36.
- Sung, M. H., & Oh, M. O. (2011). The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(1), 107-115.
- Winter-Collins, A., & McDaniel, A. M. (2000). Sense of belonging and new graduate job satisfaction. *Journal of Nursing Staff Development*, 16, 103-111.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 19, 251-261.

The Relationships between Professional Self- Concept, Nursing Performance and Retention Intention of Emergency Department Nurses*

Sung, Mi-Hae¹⁾ · Choi, Eun Young²⁾

1) Professor, Department of Nursing Inje University, Institute for Health Science

2) Staff nurse, On Hospital

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department (ER) nurse. **Methods:** Data were collected from a convenience sample of 200 ER nurses who worked in one of 9 hospitals in 2 cities. The instrument for this study was a structured questionnaire on professional self-concept, nursing performance and retention intention. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression. **Results:** The mean score for professional self-concept was 2.52 (0.27), for nursing performance was 2.70(0.31), and for retention intention, 4.87 (1.48). There were significant differences on three variables length of ER career, average income, and satisfaction with nursing. There was a significant positive correlation between professional self-concept and nursing performance, and retention intention. Professional self-concept was the most significant predictor variable. **Conclusion:** The results suggest that the improvement of ER nurses' professional self-concept will improve their nursing performance and retention intention. Therefore, it is necessary to develop strategies which strengthens professional self-concept in order to improve ER nurses' performance and retention intention.

Key words : Professional Role, Performance, Intention

* This work was supported by Grant from Inje University, 2011

• Address reprint requests to : Sung, Mi-Hae

Department of Nursing, Inje University

633-165, Gaegeum-dong, Busanjin-gu, Busan 614-735, Korea

Tel: 82-51-890-6825 Fax: 82-51-896-9840 Email: nursmh@inje.ac.kr